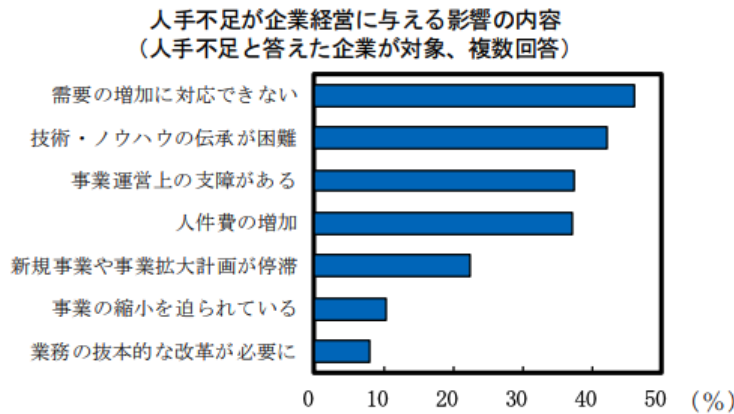


■ 今回のシステムリリースに関連する補足説明

人手不足を解決するには、一人当たりの生産性を高めることが必要不可欠

有効求人倍率が1974年1月以来の高水準を更新し、企業全体で人手不足感が高まっています。^{※図1参照}そのため、事業が好調にもかかわらず需要の増加に対応ができず、事業の新規立ち上げ・拡大などの計画が停滞し、経営に深刻なダメージが及んでいる企業が出ています。

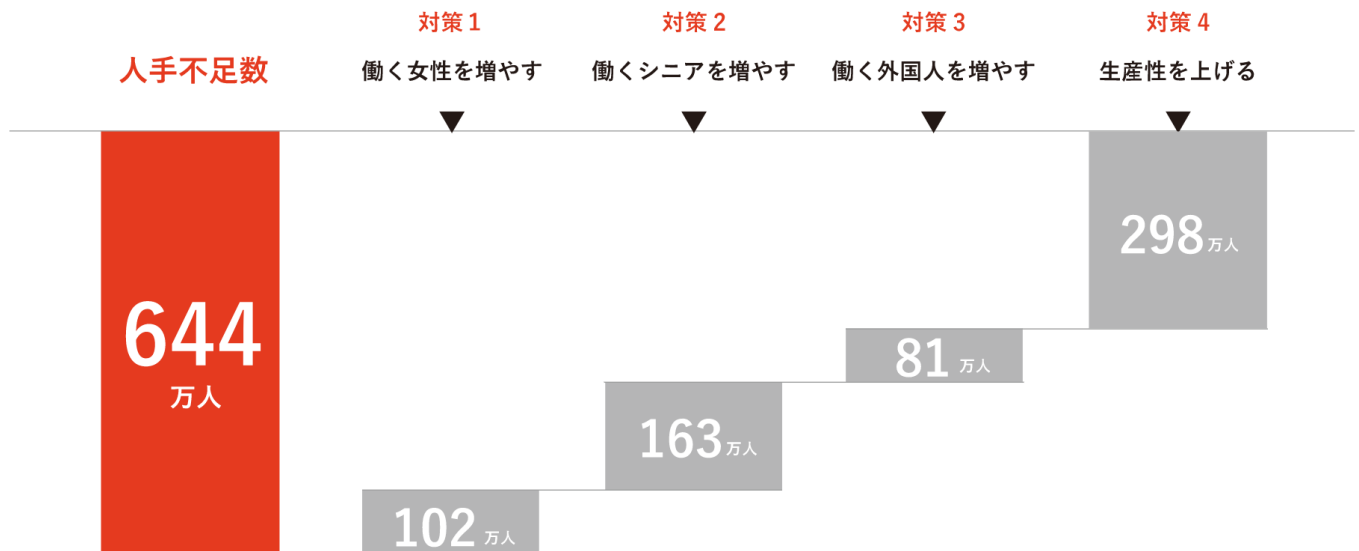
※図1：人手不足が企業経営に与える影響の内容（人手不足感の高まりについて - 内閣府 平成30年3月2日）より抜粋
https://www5.cao.go.jp/keizai3/monthly_topics/2018/0302/topics_052.pdf



また、パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計 2030^{※図2}」によると、2030年には人手不足はさらに深刻化し、644万人分の労働力が不足するという結果が出ています。その解決には①労働供給を増やす②労働需要を減らす、のいずれかの対策を行う必要があります。①労働供給を増やすには、「働く女性を増やす」「働くシニアを増やす」「働く外国人を増やす」などが挙げられます。②労働需要を減らすには、生産性の向上が不可欠です。

現在の試算だと、人手不足を補うには1人あたり最低4%は生産性を向上させる必要があります。よって、ミイダスとしては採用における重点指標には、入社するまでの工程のみではなく、入社後の活躍も視野に入れることが重要と考えます。これらの課題を解決すべく、「個人が世の中で一番活躍できる組織とのマッチング」を目指し、転職・採用の観点から取り組んで参ります。

※図2：パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計2030」より抜粋 <https://rc.persol-group.co.jp/roudou2030/>



■現在の採用手法では、活躍できる人材と活躍できる職場とのマッチングの可能性は低い

Schmidt, F. & Hunter, J. (1998). 「採用の基準と入社後のパフォーマンスの相関関係」のデータ※図3によると、現在の一般的な採用基準と言われる「学歴」「年齢」「経験年数」を重視して採用したとしても、採用基準と入社後の活躍にはほぼ相関関係はないというデータが出ています。また、採用のメインの手法である「非構造化面接（一般の面接）」を経由して入社しても、入社後のパフォーマンスとの相関性は高くないという結果もあります。

※図3：Schmidt, F. & Hunter, J. (1998). 「採用の手法と入社後のパフォーマンスの相関関係」より抜粋

| 精度の高い採用基準 | 寄与率*1（相関係数 r） |
|--------------|------------------|
| 実務試験*2 | 29.2%（r = 0.54） |
| 一般知能試験*3 | 26.0%（r = 0.51） |
| 構造化面接*4 | 26.0%（r = 0.51） |
| 職場メンバーによる評価 | 24.0%（r = 0.49） |
| 業務知識試験 | 23.0%（r = 0.48） |
| 精度の悪い採用基準の抜粋 | 寄与率*1（相関係数 r） |
| 非構造化面接*5 | 14.4%（r = 0.38） |
| 職務経験年数 | 3.2%（r = 0.18） |
| 学歴（教育年数） | 1.0%（r = 0.10） |
| 興味 | 1.0%（r = 0.10） |
| 年齢 | 0.01%（r = -0.01） |

※非構造化面接とは一般的な面接のこと

|r| = 0.7~1 かなり強い相関がある

|r| = 0.4~0.7 やや相関あり

|r| = 0.2~0.4 弱い相関あり

|r| = 0~0.2 ほとんど相関なし

このような背景から、マイダスは日本の経済成長のためには、「転職希望者が入社後に一番活躍できる組織とのマッチング」が不可欠だと考え、その世界観を実現するための施策のひとつとして、今回の「フィッティング人材分析機能」をリリースいたしました。